

Arbeidsvoorwaardennotitie 2019

17 oktober 2018



17 oktober 2018

Voorwoord

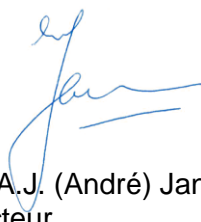
Voor u ligt wederom onze jaarlijkse arbeidsvoorwaardennotitie. Een traditie waar wij in 1987 mee zijn begonnen. Inmiddels dus 32 jaar oud! Toen nog op papier en inmiddels in een digitale versie om voor u de ontwikkelingen op economisch en arbeidsvoorwaardelijk gebied voor het komende jaar op overzichtelijke wijze in beeld te brengen.

Wij hebben dit jaar ervoor gekozen om de macro-economische cijfers en de uitwerking van het op Prinsjesdag aangekondigde regeringsbeleid wat uitgebreider te verwoorden. In de inhoudsopgave kunt u snel terugvinden welk onderwerp u relevant vindt.

Uiteraard blijven de arbeidsvoorwaardelijke consequenties van het regeringsbeleid het kader waarbinnen werkgevers hun arbeidsvoorwaarden voor 2019 kunnen plaatsen en daar geven wij u dan ook afsluitend advies over. Uw eigen, specifieke situatie, van uw organisatie en branche, blijven hierbij natuurlijk een cruciale rol spelen.

Het doel van deze notitie, opgesteld met de ons beschikbare informatie tot en met 16 oktober 2018, is u te ondersteunen bij het vormgeven van uw arbeidsvoorwaardenbeleid voor volgend jaar. Indien er vragen ontstaan naar aanleiding van deze notitie gaan wij natuurlijk graag met u in gesprek.

Ik wens u, namens het team van Adviesbureau APB, veel leesplezier en succes met uw keuzes voor het komende jaar. Aarzel niet indien u vragen heeft. Wij zijn ervoor!



Drs. A.J. (André) Jansen
Directeur

Inhoud

1. Economie	1
1.1. Economie bloeit, internationale onzekerheden	1
1.2. Economische groei in het eurogebied vertraagd	1
1.3. Het gaat goed met de Nederlandse economie	2
1.4. Inflatie in Nederland	2
1.5. Krapte op de arbeidsmarkt neemt verder toe	3
1.6. Loonstijgingen in alle sectoren	4
1.7. Koopkracht	5
2. Regeringsbeleid	6
2.1. Regeringsbeleid: mooie cijfers	6
2.2. De rijksbegroting ligt er keurig bij	6
2.3. Op termijn daling van de lasten voor burgers en bedrijven	7
2.4. Het vestigingsklimaat wordt niet vergeten	7
2.5. Belastingmaatregelen	7
2.6. Bezuiniging op praktijkleren	8
2.7. Gezondheidszorg	8
2.8. Onderwijs	9
2.9. Buitenland	9
2.10. Energie	9
2.11. Veiligheid & immigratie	10
2.12. De typisch Rutte III-maatregelen	10
3. Maatregelen van belang voor ontwikkeling arbeidsvoorwaarden	11
3.1. Wet Arbeidsmarkt in Balans	11
3.2. Verhoging wettelijk minimumloon	12
3.3. Compensatie transitievergoeding	12
3.4. Regeling transitievergoeding kleine werkgevers	13
3.5. Schijnzelfstandigheid, zzp'ers en de Wet DBA	13
3.6. Buitenlandse werknemers en Brexit	14
3.7. Pensioenakkoord met vakbonden en werkgevers nodig	14
3.8. Campagne beroepsziekten	15
3.9. Wijzigingen Wet arbeid en zorg	15
3.10. Kinderopvangtoeslag, kinderbijlagen en kindgebonden budget	16
3.11. Vrijwilligersvergoeding	16
4. Werknemers- en werkgeversorganisaties	17
4.1. Cao's	17
4.2. Werknemersorganisaties	18
4.3. Werkgeversorganisaties	20
5. Conclusies en aanbevelingen	21
5.1. Conclusies	21
5.2. Aanbevelingen	21

1. Economie

1.1. Economie bloeit, internationale onzekerheden

Na een opvallend hoge wereldhandelsgroei in 2017 gaat ook in 2018 en 2019 de economische opleving gepaard met een hoge wereldhandelsgroei van 4,0% per jaar.

De groei van de wereldhandel is nog steeds breed gedragen en de wereldeconomie groeit gestaag, hoewel de risico's verder toenemen. De wereldeconomie profiteert van het ruime monetaire beleid in de eurozone, Japan en de VS. Het ruime begrotingsbeleid in de VS leidt tot economische groei. De vertrouwensindicatoren zijn iets gedaald, maar bevinden zich nog steeds op een historisch hoog niveau. De groei van de wereldhandel is nog steeds robuust. Het directe effect van de tot nog toe afgekondigde tariefmaatregelen van de VS met onder andere China en de EU is beperkt, maar het risico van escalatie wordt sterker. Bestaande risico's voor de wereldeconomie, zoals de onzekere Brexit, het Italiaanse begrotingsbeleid en diverse geopolitieke spanningen, zijn groter geworden.

In de olie-exporterende landen is het groeitempo gestegen. De economische groei in opkomend Azië houdt aan, maar valt terug in andere opkomende economieën als Argentinië en Turkije.

1.2. Economische groei in het eurogebied vertraagd

In de eurozone blijven consumptie en investeringen zich gunstig ontwikkelen. Zowel het consumenten- als producentenvertrouwen blijft er hoog. Europese overheden stimuleren de economie bovendien. Het groeitempo in de eurozone vertraagt echter door onzekerheid over handelsbeleid en de hogere olieprijs.

De inflatie in de eurozone stijgt. De hogere olieprijs (in 2018) en hogere arbeidskosten als gevolg van stijgende lonen stuwen de Europese inflatie omhoog. De inflatie blijft onder de doelstelling van de Europese Centrale Bank (ECB) op middellange termijn van net onder de 2%.

Het Europese monetaire beleid blijft ruim ondanks de hoogconjunctuur. De ECB heeft zich uitgesproken over afbouw van het ruime monetaire beleid. De onzekerheid is daarmee echter nog niet weggenomen. Bij een nieuwe recessie heeft de ECB weinig ruimte voor stimulerend monetair beleid doordat de rente dicht bij nul ligt. De ruimte om de aankoop van obligaties voort te zetten is binnen de bestaande kaders zeer beperkt.

Wanneer het vertrouwen in het financieel-economische beleid van de Italiaanse regering vermindert, kan de rente verder oplopen en kunnen Italiaanse banken in de problemen komen. Dit kan het vertrouwen aantasten in andere Zuid-Europese overheden en banken. Het risico op een cliff-edge Brexit wordt met de dag groter.

De economie in de eurozone groeit gestaag door met 2,1% in 2018 en 1,9% in 2019. Door een deels tijdelijke terugval in de eerste helft van 2018 ligt de groei lager dan in 2017.

Regionale verschillen binnen Europa blijven substantieel. De werkloosheid voor de eurozone als geheel ligt onder het langjarig gemiddelde en daalt verder in 2019, maar tussen de onderliggende landen zijn er grote verschillen. De werkloosheid in landen als Nederland en

17 oktober 2018

Duitsland is historisch laag, waarbij in sommige sectoren capaciteitsrestricties een remmend effect op de groei hebben. Ook in Zuid-Europa is de werkloosheid flink gedaald, maar blijft deze, met name onder jongeren, relatief hoog. De aanhoudende schuldproblematiek en de wankele bankensector in onder meer Griekenland, Portugal en Italië kunnen remmende factoren zijn voor kredietverlening en economische groei binnen deze landen.

1.3. Het gaat goed met de Nederlandse economie

De gunstige economische ontwikkeling houdt voor Nederland dit en komend jaar aan. Daarmee houdt de hoogconjunctuur aan. De economische groei is met 2,8% in 2018 en 2,6% in 2019 opnieuw bovengemiddeld, waardoor de output gap – de maatstaf van verschil tussen vraag en aanbod in de economie – oploopt. De Nederlandse economie doet het bovengemiddeld in Europees perspectief. Door de sterkere invloed van de gunstige wereldeconomie als gevolg van de meer open economie, expansiever begrotingsbeleid en een uitbundiger woningmarkt blijft de economische groei in Nederland hoger dan die in het eurogebied. Zowel in 2018 als in 2019 overtreft de groei in Nederland die van het eurogebied met 0,7%-punt. De vermindering van de aardgasproductie drukt daarbij de bbp-groei met ongeveer 0,1%-punt per jaar in 2018 en in 2019. Alle bestedingen dragen bij aan de florierende economie. De gemiddelde volumegroei in 2018-2019 varieert daarbij van 2,5% voor de consumptieve bestedingen tot 7,2% voor de investeringen in woningen. Door deze solide productiegroei blijft de werkgelegenheid in de lift en daalt de werkloosheid verder, tot 3,5% gemiddeld in 2019, slechts een fractie boven het laagterecord van 3,3% in 2001. De loonstijging loopt op door de krappere arbeidsmarkt en hogere inflatie, maar blijft geremd door een historisch gezien gematigde productiviteitsstijging. Risico's voor de Nederlandse economie komen vooral uit het buitenland.

1.4. Inflatie in Nederland

De inflatie loopt in 2018 en 2019 verder op. In 2018 is de inflatie 1,6%, na 1,3% in het voorgaand jaar. In 2019 loopt de inflatie verder op naar 2,5%. In 2019 is de inflatie in Nederland hoger dan in het eurogebied.

Toenemende arbeidskosten, vaste lasten, stijgende olieprijs en verhoogde belastingen dragen bij aan de oplopende inflatie. Stijgende lonen bij achterblijvende productiviteitsgroei en daardoor stijgende arbeidskosten, stijgende huren en olieprijs hebben in 2018 een sterker opwaarts effect op de inflatie dan in 2017.

De relatief hoge inflatie in 2019 is toe te schrijven aan belastingverhogingen, met name de verhoging van het lage btw-tarief van 6% naar 9%, maar ook stijgende milieubelastingen, zoals de energiebelasting en de ODE-heffing. Het totale directe effect van deze belastingverhogingen op de inflatie is 1%-punt.



1.5. Krapte op de arbeidsmarkt neemt verder toe

De werkgelegenheid groeit in 2018 en 2019 gestaag door. Het aantal werkzame personen stijgt naar verwachting met 2,0% in 2018 en 1,4% in 2019. De werkgelegenheidsgroei in de sector bedrijven exclusief gezondheidszorg komt in 2018 met 2,3% boven de groei in 2017 uit, en neemt in 2019 af tot 1,1%, in lijn met het afvlakken van de bbp-groei. De werkgelegenheidsgroei in de gezondheidszorg blijft in 2018 enigszins achter bij de rest van de economie, maar krijgt in 2019 een impuls en stijgt dan met 3,3%.

De werkloosheid daalt verder, maar de daling vlakt af. In het eerste kwartaal van 2018 groeide het aantal werkenden grotendeels door instroom vanuit de werkloosheid. In het tweede kwartaal is de daling van de werkloosheid behoorlijk afgevlakt, en kwam de groei van het aantal werkenden voor een belangrijk deel door toetreders van buiten de beroepsbevolking. Het werkloosheidspercentage daalt naar verwachting verder, van gemiddeld 3,9% in 2018 naar gemiddeld 3,5% in 2019. Dat is onder de 3,7% in 2008, tijdens de hoogconjunctuur die voorafging aan de crisis, en ruim onder het gemiddelde over de periode 1999-2007 vóór de crisis: 4,5%. In 2019 is het werkloosheidspercentage in Nederland minder dan de helft van de 7,9% voor het eurogebied en samen met Duitsland het laagste in het eurogebied.

De arbeidsparticipatie is weer op het niveau van vóór de crisis. De bruto participatiegraad (werkenden plus werklozen als percentage van de bevolking, in de leeftijd 15-74) is met 70,5% (julicijfer) inmiddels weer op het niveau van vóór de crisis. Het dieptepunt van de bruto participatiegraad tijdens de crisis was 69,5% in mei 2011 (en 70,0% gemiddeld in geheel 2011). Daarna heeft de bruto participatiegraad zich weer hersteld, mede dankzij een toename van de participatie van ouderen. In 2019 stijgt de bruto arbeidsparticipatie verder.

De toename van het aantal vaste arbeidsrelaties wint aan kracht. In de krappe arbeidsmarkt krijgen steeds meer werkenden een vast contract. Binnen de werkzame beroepsbevolking steeg het aantal werknemers met een vaste arbeidsrelatie in het tweede kwartaal met 159 duizend personen ten opzichte van een jaar eerder, een record in de beschikbare gegevensreeks, die begint in 2003. De toename van het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie in de beroepsbevolking is sinds een piek in het eerste kwartaal van 2017 inmiddels sterk afgevlakt en bedroeg in het tweede kwartaal van dit jaar nog slechts 3 duizend personen.

Het aantal openstaande vacatures is naar recordhoogte gestegen. Door de voortdurende hoogconjunctuur blijft het aantal vacatures toenemen. Het aantal openstaande vacatures bereikte in het tweede kwartaal een record van 251 duizend. De vacatureindicator van het CBS – die een indicatie geeft van de richting waarin de vacatures zich volgens ondernemers zullen ontwikkelen – ligt in sommige bedrijfstakken (bouw, industrie) eveneens op recordhoogte. In het tweede kwartaal van dit jaar had één op de vijf bedrijven te kampen met een personeelstekort, bijna een verdubbeling ten opzichte van een jaar geleden. In het tweede kwartaal waren er daarmee gemiddeld 1,4 werklozen per openstaande vacature. De spanning op de arbeidsmarkt nadert daarmee het niveau van 2008, toen er 1,3 werklozen per vacature waren. Een deel van de krapte wordt opgevangen door buitenlandse arbeidskrachten. In bedrijfstakken met veel vacatures zijn relatief veel arbeids-



17 oktober 2018

migranten werkzaam. Arbeidsmigranten hebben vaak banen waarvoor binnen de Nederlandse beroepsbevolking moeilijk mensen te vinden zijn.

1.6. Loonstijgingen in alle sectoren

De lonen stijgen in de krappe arbeidsmarkt, maar worden geremd door een aanhoudend lage productiviteitstrend. De loonvoet voor bedrijven (de gemiddelde stijging van de verdiende lonen inclusief sociale lasten) versnelt van 2,8% dit jaar tot 4% in 2019. De hogere loonstijging wordt aangemoedigd door de krappere arbeidsmarkt en een hogere inflatie mede als gevolg van de indirecte belastingverhogingen in 2019. De verhoging van het lagere btw-tarief komt in 2019 niet volledig tot uiting in de nominale lonen. Dit betekent dat de btw-verhoging enige neerwaartse druk geeft op de reële lonen in 2019. Daarnaast leidt het tot een neerwaarts effect op de marges en daarmee op het overig inkomen. Indirect leidt het ook tot enige afwenteling op het buitenland doordat de hogere nominale lonen en hogere prijzen van intermediaire producten deels worden doorberekend in de uitvoerprijs. In vergelijking met eerdere perioden van arbeidsmarktcrisis is de loonstijging nog gematigd. De arbeidsproductiviteit heeft zich in de periode 2011-2018 echter vlak ontwikkeld, deze trend drukt de ruimte van werkgevers voor loonstijging. Werknemers kunnen, gegeven de krappe arbeidsmarkt, hun sterkere onderhandelingspositie inzetten voor hogere lonen maar ook voor meer vaste banen.

De cao-loonstijging versnelt. Door een steile versnelling van de nog af te sluiten cao's, zullen de contractlonen in bedrijven in 2019 naar verwachting met 3,0% stijgen.

De incidentele loonsverhoging (loonstijgingen als gevolg van promotie, overwerk en dergelijke) slaat om door de aanhoudende hoogconjunctuur. De afgelopen twee jaar was de incidentele loonstijging negatief. Door de aanhoudende hoogconjunctuur is een omslag in het incidenteel loon naar positieve cijfers te verwachten. Een aanhoudende stroom toetreders aan de onderkant van de arbeidsmarkt (bijv. langdurig werklozen en anderen die zich opnieuw op de arbeidsmarkt aanbieden) beperkt dit effect.

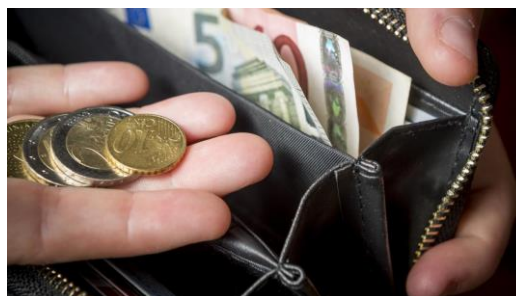
Tabel 1 Opbouw loonvoetmutatie marktsector, 2014-2019

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	Bijdragen in %-punten					
Contractloon (incl. overloop)	1,0	1,2	1,5	1,7	2,0	3,0
Incidenteel	-1,5	0,2	-1,1	-0,8	0,6	0,8
Brutoloon	-0,5	1,4	0,4	0,9	2,6	3,8
Sociale lasten werkgevers	1,4	-1,8	0,1	0,3	0,2	0,3
Loonvoetmutatie marktsector	0,9	-0,4	0,5	1,2	2,8	4,1

17 oktober 2018

1.7. Koopkracht

In 2019 neemt de koopkracht van Nederlandse huishoudens in doorsnee toe met 1,5%. In 2018 is de doorsnee koopkrachtstijging nog 0,4%. De koopkrachtontwikkeling in 2019 is toe te schrijven aan de reële contractloonstijging (0,5% voor werknemers van bedrijven) en aan beleid. Tegenover lastenverlichtingen als de invoering van het tweeschijvenstelsel, de verhoging van de algemene heffingskorting en van de ouderenkorting staan lastenverhogingen via onder andere de verhoging van het lage btw-tarief en energielasten. Dergelijke lastenverhogingen doen de inflatie en de beleidsmatige lastenontwikkeling (BLO) voor gezinnen weliswaar stijgen, maar deze worden ook meegenomen in de loononderhandelingen. Hierdoor is er ook in 2019 sprake van een reële contractloonstijging. Daarnaast gaat de stijging van de koopkracht gepaard met een toenemende BLO, omdat verhogingen van de kinderbijslag en de toeslagen wel doorwerken in de koopkracht, maar niet tot uiting komen in de lasten. Per saldo leidt het genomen beleid in 2019 tot een koopkrachtstijging voor de meeste huishoudens.



Zowel in 2018 als in 2019 blijven huishoudens met de 20% laagste bruto inkomens in koopkrachtstijging achter op de hogere inkomensgroepen.

Tabel 2 Koopkrachtontwikkeling 2019

	Procentueel
Alle huishoudens	+ 1,5%
Inkomensgroepen	
Tot € 23.700	+ 1,1%
€ 23.700 tot € 37.900	+ 1,7%
€ 37.900 tot € 55.200	+ 1,6%
€ 55.200 tot € 80.300	+ 1,7%
€ 80.300 en meer	+ 1,6%
Inkomensbron	
Werkenden	+ 1,6%
Uitkeringsontvangers	+ 0,9%
Gepensioneerden	+ 1,5%
Huishoudtype	
Tweeverdieners	+ 1,6%
Alleenstaanden	+ 1,4%
Alleenverdieners	+ 1,7%
Kinderen	
Met kinderen	+ 1,6%
Zonder kinderen	+ 1,6%

2. Regeringsbeleid

2.1. Regeringsbeleid: mooie cijfers

Vrijwel iedereen zal volgend jaar merken dat het beter gaat met de economie. Dat is de boodschap van Rutte III in de miljoenennota 2019. De koopkracht groeit (met gemiddeld 1,5%), de werkloosheid blijft dalen en er komen miljarden beschikbaar voor onder meer defensie, onderwijs en infrastructuur.

Volgens minister Wopke Hoekstra (Financiën) wil het kabinet met de nieuwe miljoenennota Nederland „sterker, veiliger en welvarender” maken. Hij schetste een rooskleurig beeld van de nabije toekomst. Er is flinke economische groei (2,6%), een overschot op de overheidsbegroting (1%) en de staatsschuld zakt voor het eerst in vele jaren onder de 50%. De oppositie in de Tweede Kamer vatte de Miljoenennota 2019 toch iets anders samen; “Vooralsnog hebben mensen vooral de zekerheid dat de zorgpremie stijgt, de energierekening hoger wordt en de boodschappen meer gaan kosten. Tegelijk krijgen de grote bedrijven miljarden cadeau.”

Het is de eerste echte rijksbegroting van kabinet-Rutte III en waarschijnlijk ook de belangrijkste. Immers, begin volgend jaar zijn er verkiezingen voor de Provinciale Staten. Dat betekent dat ook de samenstelling van de Eerste Kamer gaat veranderen en de coalitie zijn krappe meerderheid kan verliezen.

2.2. De rijksbegroting ligt er keurig bij

De begroting voor 2019 is dik in orde. Minister van Financiën Wopke Hoekstra kan een ruim overschot op de begroting inboeken: 1,0% van het bbp. Bovendien daalt de overheidsschuld al in 2019 tot onder de 50%. De Nederlandse economie staat er sowieso goed voor. Voor 95% van de huishoudens neemt de koopkracht toe, zo bracht het kabinet al ruim voor Prinsjesdag naar buiten. Goed nieuws dus, waar overigens niet bij werd gemeld dat dit vooral te danken is aan de loonontwikkeling en minder aan lastenverlichting.



Ook goed nieuws is dat het kabinet zijn beloftes uit het regeerakkoord waarmaakt om extra te investeren in onderwijs, onderzoek en innovatie (1,9 miljard), defensie (1,2 miljard), veiligheid (0,5 miljard) en infrastructuur (1.0 miljard). Ook wordt gebruik gemaakt van de huidige hoogconjunctuur om extra geld vrij te maken om de lagere gasbaten op te vangen en om de mankracht bij Douane en keuringsdiensten (92 miljoen) op te voeren met het oog op de naderende Brexit.

17 oktober 2018

2.3. Op termijn daling van de lasten voor burgers en bedrijven

Ook de in het regeerakkoord aangekondigde lastenverlichting is terug te zien in de begroting, maar wel pas op de langere termijn. Per saldo gaan de lasten in 2019 nog omhoog. Pas vanaf 2020 is sprake van geleidelijke daling van de lasten. Voor burgers en zelfstandigen is het goed nieuws dat de inkomstenbelasting voor het eerst weer structureel omlaag gaat. Door de verlaging van de vennootschapsbelasting met 0,7%-punt in het hoge tarief en 1%-punt in het lage tarief dalen ook de lasten voor ondernemers structureel. Een aantal dreigende lastenverzwaringen voor kleine en middelgrote bedrijven zoals die eerder waren aangekondigd zijn in de begroting niet meer terug te vinden. Het kabinet haalt een aantal lastenverlichtingen niet naar voren in de tijd, dat was belangrijk voor binnenlandse bedrijven die te maken krijgen met de hogere btw in het laagste tarief (van 6% naar 9%).

2.4. Het vestigingsklimaat wordt niet vergeten

Het voornemen om de dividendbelasting (kosten 1,9 miljard) af te schaffen, is altijd omstrepen geweest. Op 15 oktober 2018 heeft het kabinet definitief besloten af te zien van de afschaffing van de dividendbelasting. Het vrijgekomen geld gaat naar verbetering van het vestigingsklimaat voor het bedrijfsleven.

Voor alle bedrijven, van klein tot groot, gaat de vennootschapsbelasting de komende jaren verder omlaag dan het kabinet eerder al had aangekondigd. De inperking van de 30 procent regeling voor expats wordt verkort, maar er komt een overgangsregeling voor expats die daar al in 2019 of 2020 door zouden worden getroffen. Deze fiscale maatregel is in 1964 in het leven geroepen als vergoeding voor de extra kosten die buitenlandse werknemers maken om in Nederland te kunnen werken en wonen.

Om het vestigingsklimaat verder te verbeteren, wordt vanaf 2021 structureel 200 miljoen euro uitgetrokken om de werkgeverslasten op arbeid te verlagen. Ook wordt het innovatieve bedrijven met een extra belastingkorting makkelijker gemaakt om te investeren in onderzoek en ontwikkeling.

2.5. Belastingmaatregelen

Het kabinet verlaagt de loonbelasting en verhoogt de heffingskortingen. De inkomstenbelasting daalt volgend jaar voor inkomens hoger dan 20 duizend euro. Het is een eerste stap op weg naar twee belastingtarieven in 2021, een basistarief van 37,05% en een toptarief van 49,5%. Volgend jaar is er nog een eerste schijf van 36,65%, een tweede tarief van 38,1% en een toptarief van 51,75%.



Het lage BTW-tarief gaat omhoog van 6% naar 9%. Deze maatregel in eerste instantie bedoelt om de afschaffing van de dividendbelasting te compenseren blijft gehandhaafd.

Door het niet afschaffen van de dividendbelasting gaat de winstbelasting de komende jaren verder omlaag dan eerder aangekondigd. De vennootschapsbelasting voor grote bedrijven

17 oktober 2018



gaat stapsgewijs tot 2021 omlaag van 25% naar 20,5% (was 22,25%) en voor het midden- en kleinbedrijf van 20% naar 15% (was 16%).

Een "leukere" fiscale maatregel, is het plan de (elektrische) fiets van de zaak eenvoudiger mogelijk te maken. Vanaf 1 januari 2020 kan worden volstaan om 7% van de nieuwwaarde van de fiets bij het inkomen op te tellen.

Voor elektrische auto's die duurder zijn dan € 50.000, gaat een gedeeltelijke bijtelling gelden van 22%, net als bij 'gewone' auto's. Elektrische auto's onder die catalogusprijs houden nog de lage bijtelling van 4%, maar over een eventueel meer bedrag moet vanaf 1 januari 2019 voortaan 22% worden bijgeteld. Vanaf 2021 vervalt het fiscaal voordeel en moet ook voor elektrische auto's over de gehele cataloguswaarde 22% worden bijgeteld.

Directeuren-aandeelhouders betalen over de winst na vennootschapsbelasting ook nog inkomstenbelasting in box 2. Het kabinet verhoogt de belasting in box 2 voor directeuren-grootaandeelhouders van 25% naar 26,9%. Dit is weliswaar minder dan het oorspronkelijke plan om de belasting te verhogen naar 28,5%, maar het blijft buitengewoon schadelijk voor familiebedrijven, die toch algemeen gezien worden als een belangrijke pijler onder de Nederlandse economie.

2.6. Bezuiniging op praktijkleren

De bezuinigingen op het praktijkleren (BBL) voor 2019 worden fors teruggeschroefd. Maar nog altijd wil het kabinet 10 tot 20 procent bezuinigen op de subsidies voor bedrijven die mbo-leerlingen opleiden in hun bedrijf. Een onbegrijpelijk maatregel als je kijkt naar de ambitie van werkgevers, vakbonden én het kabinet om leven lang leren beter van de grond te krijgen. Juist voor groepen die minder makkelijk de schoolbanken opzoeken is praktijkleren een uitkomst. Ook gezien de stijging van het aantal bbl-bedrijven zou er verwacht mogen worden dat er juist geld bijkomt in plaats van er nu op te beknibbelen.

2.7. Gezondheidszorg

Aan verpleeghuiszorg wordt volgend jaar 1,2 miljard meer uitgegeven dan in 2017. De stapeling van zorgkosten voor hulpbehoevenden wordt verminderd. Voor degenen die zorg krijgen van de gemeente via de Wet Maatschappelijke Ondersteuning komt er in 2019 een vast abonnementstarief van € 19 per maand. De maximum eigen bijdrage voor medicijnen wordt € 250 per jaar. Voor degenen die in een instelling verblijven wordt de vermogensbijtelling verlaagd. Het eigen risico in de zorgverzekering blijft € 385.

Het kabinet verwacht dat de premie voor de verplichte zorgverzekering volgend jaar gemiddeld € 1.432 kost. Dat is € 124 meer dan dit jaar. Zorgverzekeraars stellen zelf hun premies vast. Dat moeten zij uiterlijk 12 november doen. Daarna berekent het kabinet de zorgtoeslag, die mensen met een lager inkomen moet compenseren voor de hogere zorgpremie. DSW heeft inmiddels al haar premie voor 2019 bekend gemaakt. In tegenstelling tot de geraamde € 124 verhoging van het kabinet, verhoogt DSW de premie van de basisverzekering met 'slechts' € 54.

17 oktober 2018



2.8. Onderwijs

Naast de al bekende 700 miljoen extra voor het primair onderwijs steekt het kabinet volgend jaar 130 miljoen in het tegengaan van onderwijsachterstand en 70 miljoen in versterking van het technisch vmbo.

Er komt extra geld (50 miljoen) voor nieuw artistiek talent, voor filmeducatie, om bibliotheken in de regio bereikbaar te houden en om alle kinderen tijdens hun schooltijd een museum en de Tweede Kamer te laten bezoeken. Er is 101 miljoen euro beschikbaar voor het behoud van Nederlands erfgoed.

Het kabinet investeert 248 miljoen extra in wetenschappelijk onderzoek, onder andere via de Nationale Wetenschapsagenda (108 miljoen) en via vrij onderzoek (60 miljoen). Er zijn meer studenten dan verwacht en mensen studeren sneller af dan geraamd. Dat zorgt voor een tegenvaller van 212 miljoen euro; dit wordt binnen de begroting opgevangen.

2.9. Buitenland

De miljarden euro's die beschikbaar komen voor activiteiten in het buitenland, zijn nadrukkelijk bedoeld om Nederlanders te beschermen. Hoofddoelen zijn het tegengaan van 'irreguliere migratie' en 'terreur'.

Defensie krijgt volgend jaar 1,2 miljard euro extra voor het oplappen van de krijgsmacht. Ondanks het extra geld blijft de inzetbaarheid van de krijgsmacht beperkt tot twee middelgrote buitenlandse missies. In 2019 blijft Nederland actief in Litouwen, Irak en Afghanistan. De Mali-missie wordt afgebouwd, F16's gaan weg uit Jordanië.

Het budget voor ontwikkelingshulp groeit komend jaar zo'n 200 miljoen euro. Daarvan gaat 60 miljoen naar onderwijs en werk voor jongeren en circa 165 miljoen naar noodhulp.

2.10. Energie

De gaswinning in Groningen wordt uiterlijk in 2030 beëindigd, maar daarmee zijn de aardbevingen nog niet verdwenen. Het rijk is daarom met de regio in gesprek over een nieuwe aanpak om de huizen met het grootste instortingsrisico snel te versterken.

Om het met een krimpende bevolking kampende Groningen een nieuw toekomstperspectief te kunnen bieden, maakt het kabinet een bedrag van minimaal 1 miljard euro vrij.

Het kabinet wil afscheid nemen van de elektriciteitsproductie met kolen. Daarom moeten de twee oudste kolencentrales in Nederland vanaf 2025 sluiten of overstappen op de productie van een minder vervuilende brandstof. Vanaf 2030 moet energie uit kolen verleden tijd zijn. Wie energie wil opwekken uit wind, zon, biomassa, aardwarmte of water, kan net als in voorgaande jaren gebruik maken van subsidie. In totaal is 6 miljard euro beschikbaar.

In 2019 begint de uitvoering van het Klimaatakkoord. Nog deze maand reageert het kabinet op het voorstel voor de grote lijnen van dat akkoord, dat de Kamer in juli presenteerde.

17 oktober 2018



2.11. Veiligheid & immigratie

Voor asielzoekers moet het sneller duidelijk zijn wat de kansen zijn op een succesvolle asiel-aanvraag. Wie een kansloze herhaalde aanvraag indient, wordt niet meer gehoord. Het kabinet maakt afspraken met herkomstlanden over de terugkeer van eigen onderdanen.

Er komt meer aandacht voor deradicalisering en de re-integratie van jihadgangers, onder meer vanwege de verwachte terugkeer van Nederlandse strijders uit het Midden-Oosten.

Om de ondermijnende criminaliteit (misdaad die de maatschappij of het vertrouwen daarin schaadt) harder aan te pakken, trekt het kabinet eenmalig 100 miljoen euro uit. Structureel trekt het kabinet hier 10 miljoen extra per jaar voor uit.

Voor cybersecurity en de bestrijding van cybercrime trekt het kabinet eenmalig 30 miljoen euro extra uit. Dat komt bovenop de structurele 95 miljoen euro uit het regeerakkoord.

2.12. De typisch Rutte III-maatregelen

Nieuwe immigranten en emigranten, zoals expats, krijgen ruimere mogelijkheden om, naast de Nederlandse, ook andere nationaliteiten aan te houden.

Het tekort aan woningen moet verholpen worden door het versnellen van de bouwproductie (ambitie 75.000 woningen per jaar). Door een wetswijziging wordt het makkelijker af te wijken van knellende regels. Procedures rond bouwvergunningen worden verkort.

Het voorkomen van gezondheidsproblemen krijgt weer aandacht. Het kabinet wil dit najaar samen met diverse organisaties een plan opstellen om roken, overgewicht en problematisch alcoholgebruik aan te pakken (Nationaal Preventieakkoord).

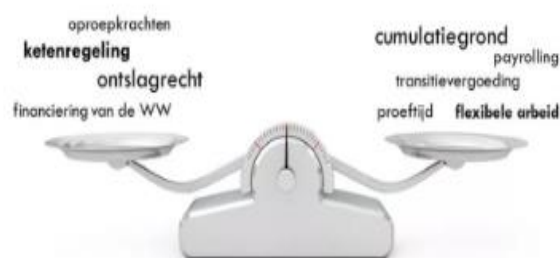
Vanaf 2019 gaat een nieuw staatsfonds startende bedrijven helpen om producten op de internationale markt te brengen of buitenlandse projecten te financieren. Het fonds 'Invest-NL' heeft een kapitaal van 2,5 miljard euro.

Werk komt centraal te staan in het inburgeringsbeleid. Gemeenten gaan voor alle vluchtelingen die een verblijfsvergunning hebben – statushouders - een individueel inburgeringsplan maken. Doel is ook dat nieuwkomers meteen aan het werk gaan en ondertussen de taal leren

3. Maatregelen van belang voor ontwikkeling arbeidsvoorwaarden

3.1. Wet Arbeidsmarkt in Balans

In het najaar van 2018 gaat het nieuwe wetsvoorstel, Wet arbeidsmarkt in balans (WAB), naar de Tweede Kamer. Dit wetsvoorstel moet het voor werkgevers aantrekkelijker maken om werknemers een vast contract aan te bieden. De beoogde ingangsdatum van het wetsvoorstel is 1 januari 2020. Alle wijzigingen die zijn opgenomen in de WAB zijn hieronder overzichtelijk samengevat.



Cumulatie in ontslaggronden

- Ontslag wordt ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde 'cumulatiegrond'. Nu moet de werkgever volledig aan 1 van de 8 ontslaggronden voldoen. Deze nieuwe negende (i) grond geeft de rechter de mogelijkheid omstandigheden te combineren. De werknemer kan een halve transitievergoeding extra krijgen (bovenop de transitievergoeding) wanneer de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag.

Transitievergoeding (ontslagvergoeding)

- Werknemers krijgen vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding (ontslagvergoeding), ook tijdens de proeftijd.
- De opbouw van de transitievergoeding wordt verlaagd bij dienstverbanden langer dan tien jaar.
- Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte. Dit wordt verder uitgewerkt in aanvullende regelgeving.

Proeftijd

- Verlenging van de proeftijd voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd van twee maanden naar vijf maanden.
- Een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd langer dan twee jaar krijgt een proeftijd van drie maanden.

Opeenvolging van tijdelijke contracten (de ketenbepaling)

- De opeenvolging van tijdelijke contracten (de ketenbepaling) wordt verruimd naar drie jaar.
- Mogelijkheid om de pauze tussen een keten tijdelijke arbeidsovereenkomsten bij cao te verkorten van zes naar drie maanden als er sprake is van terugkerend tijdelijk (seizoens-)werk dat maximaal negen maanden per jaar kan worden gedaan.
- Daarnaast komt er een uitzondering op de ketenregeling voor invalkrachten in het primair onderwijs die invallen wegens ziekte.

Uitzendkrachten

- Er worden maatregelen genomen om verplichte permanente beschikbaarheid van oproepkrachten te voorkomen. Zo moet een werknemer minstens vier dagen van tevoren worden opgeroepen door de werkgever. Ook houden oproepkrachten recht op

17 oktober 2018

loon als het werk wordt afgezegd. De termijn van vier dagen kan bij cao worden verkort tot één dag.

- Werknemers die op payrollbasis werken, krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever, met uitzondering van pensioen waar een eigen regeling voor geldt. De definitie van de uitzendovereenkomst wordt niet gewijzigd, zolang het alleen wordt gebruikt om de werkgever te ontzorgen.

WW-premie

- De WW-premie wordt voor werkgevers voordeliger als ze een werknemer een vaste baan aanbieden in plaats van een tijdelijk contract. Nu is de hoogte van de WW-premie afhankelijk van de sector waar een bedrijf actief in is.

Voor de lange termijn wil het kabinet ook bekijken of de verschillende stelsels van het arbeidsrecht, sociale zekerheid en fiscaliteit nog wel aansluiten bij een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Daarom stelt het kabinet een onafhankelijke commissie in die zal onderzoeken of het huidige stelsel nog aansluit op de arbeidsmarkt van de toekomst.

3.2. Verhoging wettelijk minimumloon

Om beter aan te sluiten bij de sociaal economische, maatschappelijke en internationale ontwikkelingen, is in 2017 besloten om de leeftijd waarop werknemers het volledige minimumloon krijgen, in twee stappen te verlagen van 23 naar 21 jaar. Sinds 1 juli 2017 hebben werknemers vanaf 22 jaar al recht op 100% van het wettelijk minimumloon. Per 1 juli 2019 staat de tweede stap gepland. Dan krijgen werknemers vanaf 21 jaar recht op het volledige minimumloon en gaat het minimumjeugdloon voor werknemers van 18, 19 en 20 jaar verder omhoog. Het jeugd-lage-inkomensvoordeel (jeugd-LIV), die per 1 januari 2018 is ingevoerd, compenseert werkgevers voor deze loonkostenstijgingen.

3.3. Compensatie transitievergoeding

De eerste kamer heeft ingestemd met het wetsvoorstel waarin de compensatie van de transitievergoeding is geregeld. De Wet transitievergoeding compenseert werkgevers vanaf 1 april 2020 voor verstrekte transitievergoedingen aan werknemers van wie de dienstbetrekking is geëindigd na 2 jaar ziekte. De compensatie geldt voor iedere werkgever die aan de voorwaarden voldoet. De omvang van de organisatie speelt hierbij geen rol.



Werkgevers kunnen gebruikmaken van de compensatieregeling als zij een werknemer na twee jaar ziekte ontslaan. Zij krijgen dan een compensatie ter hoogte van de betaalde transitievergoeding of, als dit bedrag lager is dan de transitievergoeding, de hoogte van de loon-doorbetaling in de eerste twee ziektejaren. Ook als de werkgever en werknemer met wederzijds goedvinden uit elkaar gaan, kan de werkgever compensatie krijgen voor de betaalde ontslagvergoeding. Hoewel de werkgever in dat geval zelf mag bepalen hoe hoog het bedrag is dat hij aan de werknemer meegeeft (hoger of lager dan de transitievergoeding), is de

17 oktober 2018



compensatie gemaximeerd tot het bedrag van de wettelijke transitievergoeding die de werkgever zou moeten betalen bij ontslag via UWV of de kantonrechter.

Een werkgever kan ook met terugwerkende kracht in aanmerking komen voor de compensatie. Dit kan voor een (transitie)vergoeding die hij sinds 1 juli 2015 heeft betaald aan een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd na twee jaar ziekte. De aanvraag hiervoor kan de werkgever vanaf 1 april 2020 tot en met 30 september 2020 indienen. De werkgever dient de volgende documenten te overleggen bij de aanvraag: kopie van de arbeidsovereenkomst, bewijs van einde van de overeenkomst wegens ziekte, bewijs van doorbetaald loon (loonstroken), bewijs van de hoogte van de transitievergoeding, bewijs van betaling van deze vergoeding.

3.4. Regeling transitievergoeding kleine werkgevers

Om te bevorderen dat het MKB weer meer personeel in (vaste) dienst durft te nemen slijpt het kabinet de scherpe randen van de verplichting tot het betalen van een transitievergoeding. Er zijn twee regelingen die alleen voor werkgevers met minder dan 25 werknemers in dienst gelden:

- Overbruggingsregeling voor werkgevers die in een financieel slechte situatie zitten. Zij hoeven het aantal gewerkte jaren van werknemers voor 1 mei 2013 niet mee te rekenen voor het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding. Mogelijk worden de voorwaarden van deze overbruggingsregeling in de toekomst verruimt.
- Regeling voor werknemers van 50 jaar of ouder. Zij hebben normaal gesproken recht op een hogere transitievergoeding, maar dit geldt niet voor werknemers die in dienst zijn bij een werkgever met minder dan 25 werknemers. De opbouw van de transitievergoeding blijft dan hetzelfde na het bereiken van de 50-jarige leeftijd.

3.5. Schijnzelfstandigheid, zzp'ers en de Wet DBA

Het nieuwe kabinet Rutte III kondigde vorig jaar in het regeerakkoord aan met een opvolger van de Wet DBA te komen. Deze zou er vanaf 1 januari 2020 moeten zijn. Momenteel is er nog geen wetsvoorstel en de opvolger is dus nog niet in zicht. Wel is de handhaving verder uitgesteld tot 1 januari 2020. Deze is niet meer beperkt tot de meest ernstige gevallen, maar verbreed tot alle kwaadwillenden. Hierbij moet er opzettelijk een situatie van schijnzelfstandigheid zijn, waarbij een opdrachtgever weet of had kunnen weten dat het feitelijk gaat om een dienstbetrekking. Uiterlijk 1 januari 2019 wil het kabinet verduidelijken wanneer wel of geen sprake is van gezag (het onderscheidend criterium tussen werknemers en zelfstandigen). Voor de lange termijn wordt onderzoek gedaan naar de opkomst van nieuwe vormen van arbeidsrelaties, waaronder de introductie van een ondernemersovereenkomst en aanpassing van de definitie van uitzendovereenkomst.

De voorgestelde maatregelen bestaan nu nog uit een onderscheid tussen zelfstandigen met een laag en hoog tarief. Bij een laag tarief in combinatie met een langdurige werkperiode zou voortaan altijd sprake zijn van een arbeidsrelatie. Bij een hoog tarief in combinatie met een korte werkperiode of het verrichten van (voor de inlener) niet reguliere bedrijfsactiviteiten, kan gekozen worden voor een opt-out wat betreft loonheffing en werknemersverzekeringen.

17 oktober 2018



Tussen de arbeidskrachten met een laag en hoog tarief zitten de personen waarbij de opdrachtgever via een web module een verklaring kan krijgen over de kwalificatie van de arbeidsrelatie.

3.6. Buitenlandse werknemers en Brexit

Met ingang van 1 januari 2019 kunnen werknemers uit het buitenland maximaal vijf jaar in aanmerking komen voor de forfaitaire regeling die ervoor zorgt dat zij 30% van hun loon onbelast mogen ontvangen ter compensatie van hun extraterritoriale kosten. Deze beperking van de 30%-regeling gaat niet alleen gelden voor nieuwe gevallen, maar ook voor bestaande. Door het schrappen van de afschaffing van de dividendbelasting is er een overgangsregeling in de maak voor de werknemers voor wie de regeling door de verkorting in 2019 of 2020 zou eindigen. Werknemers voor wie de werkgever het schoolgeld van een internationale school vergoedt of verstrekt, kunnen dit recht gedurende de oorspronkelijke looptijd van de 30%-regeling houden.

Uiterlijk 30 juli 2020 wordt de herziene Detacheringsrichtlijn ingevoerd, die onder andere een gewijzigde definitie van loon bevat. Gedetacheerde werknemers krijgen straks na 12 maanden detachering recht op de arbeidsvoorwaarden van het gastland. Uitzondering hierop zijn de regels voor ontslag en aanvullend pensioen.

In 2019 moeten dienstverrichters uit andere lidstaten die werkzaamheden in Nederland starten, hiervan melding doen. Voor de invoering van de meldingsplicht zal een communicatiecampagne worden gestart. De Inspectie SZW handhaaft de meldingsplicht.

Het kabinet neemt maatregelen voor als het misloopt met de Brexit en er op 29 maart 2019 geen akkoord is gesloten met het Verenigd Koninkrijk (VK). In dat geval moet de toegang van VK-werknemers in Nederland worden geregeld. Om goed voorbereid te zijn wordt een wijziging in het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen voorbereid. Ook wordt bekeken of aanpassing van sociale verzekeringswetten nodig is.

3.7. Pensioenakkoord met vakbonden en werkgevers nodig

Om aansluiting te houden bij een veranderende arbeidsmarkt en om te voorkomen dat het draagvlak voor het stelsel langzaam afneemt is verandering van het pensioenstelsel nodig. Het kabinet heeft de SER gevraagd om advies uit te brengen over het pensioenstelsel. Een akkoord met werkgevers en vakbonden is belangrijk, vanwege het arbeidsvoorwaardelijke karakter van het aanvullend pensioen. Het kabinet hoopt en vertrouwt dat het akkoord er snel komt, waarbij het ervan uitgaat dat de herverdeling via de zogenaamde doorsneesystematiek verdwijnt. Daardoor kunnen pensioendeelnemers op elk moment de pensioenopbouw krijgen die past bij de premie die voor hem of haar is ingelegd. Het moet zo ook aantrekkelijker worden voor zzp'ers om pensioen op te bouwen door keuzemogelijkheden te introduceren. Zo onderzoekt het kabinet of het mogelijk is om mensen bij pensionering een deel van hun pensioenvermogen als bedrag ineens op te laten nemen.

Vanaf september 2019 wordt op www.mijnpensioenoverzicht.nl het te verwachten pensioen uitgedrukt in drie scenario's: een verwacht, een optimistisch en een pessimistisch scenario. Zo krijgen deelnemers meer dan nu inzicht in hun te verwachten pensioen, waarbij ook duidelijk wordt gemaakt dat dit pensioen hoger of lager kan worden.

17 oktober 2018

Per 1 januari 2019 gaat de automatische waardeoverdracht van kleine pensioenen van start, meer dan € 2,00 en minder dan € 474,11 bruto per jaar. Vanaf dit moment is afkoop van een klein pensioen niet meer mogelijk. Pensioenuitvoerders dragen zoveel mogelijk kleine pensioenen over aan de pensioenuitvoerder waar op dat moment pensioen wordt opgebouwd. Hele kleine pensioenen van maximaal €2 bruto per jaar komen te vervallen. Dit betekent dat pensioenuitvoerders deze pensioenbedragen niet meer hoeven uit te betalen.

3.8. Campagne beroepsziekten

Het kabinet start een meerjarige campagne om beroepsziekten terug te dringen. Daarnaast moet het voor werknemers die ziek zijn door hun werk sneller en gemakkelijker worden om een schadevergoeding te claimen. Dit moet werkgevers stimuleren om meer bescherming te bieden. Er komen meer arbeidsinspecteurs bij voor de bevordering van een eerlijke arbeidsmarkt, gezond en veilig werken en het aanpakken van schijnzelfstandigheid. In 2019 gaan de eerste extra arbeidsinspecteurs al aan de slag. Tevens zullen onderzoeken plaatsvinden naar de effectiviteit van de nieuwe Arbowet, zodat deze in 2020 kan worden geëvalueerd. Verder moeten bedrijfsartsen hun preventietaken beter vormgeven en hierbij effectief samenwerken met andere arbo deskundigen. De preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten moet verbeteren, vooral in kleinere bedrijven. Het kabinet gaat bekijken of de arbobeleidscyclus op onderdelen moet worden aangescherpt of eenvoudiger kan worden gemaakt.

3.9. Wijzigingen Wet arbeid en zorg

Per 1 januari 2019 wijzigt de Wet arbeid en zorg op twee onderdelen. Het pleegzorg- en adoptieverlof wordt met twee weken verlengd tot 6 weken. Gedurende het verlof, dat voor beide ouders geldt, wordt een uitkering verstrekt ter hoogte van het (maximum)dagloon.



Gelijktijdig wordt het huidige kraamverlof, nu 2 dagen met behoud van loon, uitgebreid tot geboorteverlof met een omvang van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met behoud van loon. Dit wordt gerealiseerd met de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG). Recht op het verlof heeft de echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner van de moeder, degene die ongehuwd met haar samenwoont of degene die het kind heeft erkend. Het geboorteverlof moet binnen 4 weken na de dag van de bevalling worden opgenomen.

Per 1 juli 2020 kan het geboorteverlof worden aangevuld met vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur. Tijdens het aanvullende geboorteverlof krijgt de medewerker een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het dagloon (tot ten hoogste 70% van het maximumdagloon). Het (aanvullend) geboorteverlof geldt niet voor zzp'ers.

17 oktober 2018



3.10. Kinderopvangtoeslag, kinderbijlagen en kindgebonden budget

Per 1 januari 2019 krijgen ouders voor de dagopvang maximaal € 8,02 per uur vergoed in plaats van € 7,45. In totaal is er € 248 miljoen per jaar meer voor de kinderopvangtoeslag. Ouders met een laag gezinsinkomen krijgen meer terug, zodat het loont dat zij aan het werk gaan of blijven. Het verhoogde uurtarief moet de hogere kwaliteitseisen aan de sector bekostigen.

Per 1 januari 2019 wordt de basiskinderbijslag met € 88,75 per jaar verhoogd. Daarnaast wordt ook de extra tegemoetkoming AKW verhoogd met € 88,75 per jaar. Dit extra bedrag aan kinderbijslag wordt toegekend aan ouders met een thuiswonend gehandicapt kind die tevens alleenstaande of alleenverdienende ouder zijn.

Om ouders met middeninkomens extra te ondersteunen, wordt per 2020 de inkomensgrens voor afbouw van het kindgebonden budget verhoogd met € 16.500. In december 2019 zal de Belastingdienst de eerste (aangepaste) voorschotten voor 2020 verstrekken.

3.11. Vrijwilligersvergoeding

Vrijwilligers kunnen op dit moment een maximale onbelaste vrijwilligersvergoeding krijgen van € 150 per maand en € 1.500 per kalenderjaar. Over deze vergoeding zijn geen belasting en premies verschuldigd. Vanwege het grote maatschappelijke belang van vrijwilligerswerk heeft het kabinet besloten om de onbelaste vrijwilligersvergoeding per 1 januari 2019 te verhogen naar € 170 per maand en € 1.700 per kalenderjaar.

4. Werknemers- en werkgeversorganisaties

4.1. Cao's

De cao-loonstijging voor 2018-2019 versnelt. Tegelijkertijd werden er in het tweede kwartaal minder cao's afgesproken. Nieuw afgesloten cao's laten hogere loonstijgingen zien. De hogere loonstijging is niet alleen te zien voor de marktsector maar ook voor de overheid, waarvoor de afgesloten cao-lonen in 2018 met 2,6% stijgen. In de tot nu toe afgesloten cao's in 2018 zijn de cao-lonen gemiddeld met 2% gestegen. Door een steile versnelling van de nog af te sluiten cao's, zullen de contractlonen in bedrijven in 2019 uiteindelijk met 3,0% stijgen. Er zijn de afgelopen maanden minder cao's afgesproken voor het komend jaar. Dit wijst op spanningen in de onderhandelingen. Op dit moment ligt voor 2019 28% van de cao's al vast, tegen ongeveer 2% cao-loonstijging.

In 2019 lopen volgens de AWWN, die is betrokken bij het merendeel van alle 850 Nederlandse cao's en bij een belangrijk deel van de arbeidsvoorwaardenregelingen in Nederland, meer dan driehonderd cao's af voor bijna drie miljoen werkenden.

Tabel 3 Cao loonstijgingen 2019

Cao	Looptijd van	Tot en met	Verhoging per	%
Bouw en infra	1-4-2018	31-12-2019	1-7-2019	3%
Kinderopvang	1-1-2018	31-12-2019	1-1-2019	3%
Metaal & Techniek	1-5-2017	1-6-2019	1-1-2019	0,31%
Beroepsgoederenvervoer	1-1-2017	31-12-2019	1-1-2019	2%
Architecten / architectenbureaus	1-3-2017	28-2-2019	1-1-2019	1%
Grondstoffen Energie en Omgeving	1-1-2018	31-12-2019	1-4-2019	3%
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	1-10-2018	30-6-2020	1-6-2019	2,3%
Afbouw	1-1-2018	31-12-2019	1-1-2019 1-5-2019	1,5% 1,5%
Betonproductenindustrie	1-4-2017	31-7-2019	1-1-2019	2%
Kunststof- en rubberindustrie	1-5-2018	30-4-2020	1-5-2019	2,65%
Koninklijke Horeca Nederland	1-1-2018	31-12-2019	1-7-2019	1%

Minister Ollongren (BZK) heeft een onderhandelaarsakkoord bereikt met de vakbonden over een nieuwe CAO bij het rijk. Rijksambtenaren krijgen er de komende anderhalf jaar 7% bij. De 7% loonsverhoging gedurende de komende anderhalf jaar is onderhandeld in combinatie met inhoudelijke modernisering, zoals roosterinnovatie met meer invloed van werknemers op hun roosters en individuele keuzemogelijkheden wanneer vakantiegeld en eindejaarsuitkering worden uitbetaald.

17 oktober 2018



Per 1 juli 2018 gaan de salarissen voor rijksambtenaren met 3% omhoog, per 1 januari 2019 krijgt men er € 450 bruto eenmalig bij, per 1 juli 2019 komt er 2% bij en per 1 januari 2020 weer 2%. De CAO gaat in per 1 januari 2018 en loopt tot 1 juli 2020.

De loonsverhoging ligt een stuk boven de cao-loonstijgingen in de markt die afgelopen kwartaal gemiddeld 1,7% bedroegen.

De CAO geldt voor alle 120.000 rijksambtenaren. De laatste CAO stamt uit 2015. In 2017 is een tijdelijke CAO afgesloten.

Het is een onderhandelaarsakkoord; de bonden leggen het resultaat zo snel mogelijk voor aan hun leden. De Ministerraad heeft op 29 juni ingestemd met het onderhandelaarsakkoord.

4.2. Werknemersorganisaties

Vakbond FNV wil dat de lonen in 2019 met 5% omhoog gaan met een minimum van € 100 bruto per maand. Een rechtvaardige eis vindt de bond, omdat werkenden veel te weinig hebben geprofiteerd van de economische groei en hogere lonen bijdragen aan het indammen van de krapte op de arbeidsmarkt.

Het gaat om de hoogste eis in 30 jaar aldus FNV-bestuurder Zakaria Boufangacha.

Werkgeversverenigingen AWWN en VNO-NCW laten in een reactie weten dat een centrale looneis achterhaald is. "De lonen worden per sector bepaald, daar kun je geen centraal cijfer op plakken. Er zijn daarnaast meer variabelen belangrijk bij de bepaling van de hoogte van het loon, zoals de staat van de economie. Wat de lonen dus uiteindelijk worden, wachten we af per sector", aldus een woordvoerder van VNO-NCW. Ook AWWN laat weten dat onderhandelaars zich laten leiden door de situatie in een sector en dat daarbij passende afspraken gemaakt worden.

De bonden worden in hun looneis gesteund door premier Rutte en De Nederlandsche Bank. Ook zij vinden dat de salarissen omhoog moeten.

Behalve hogere lonen verlangt de FNV ook meer zekerheid en meer vaste banen. Volgens de bond moeten werkgevers stoppen met concurrentie op arbeidskosten, hun verantwoordelijkheid nemen en weer investeren in alle werkenden.

Net als in voorgaande jaren zal de bond ook blijven aandringen op zogenaamde 'generatiepacten'. Dat zijn afspraken waarbij ouderen minder uren werken, tegen een iets lager loon maar wel met behoud van pensioen, zodat er meer banen komen voor jongeren. Op die manier kan iedereen gezond zijn pensioenleeftijd halen, stelt de bond. Doorbetaald partnerverlof is een ander onderdeel van de afspraken.

De FNV voert al langer campagne tegen 'doorgeschoten flex'. Vooral jongeren zouden hierdoor worden getroffen. Bijna de helft van de werkenden onder de 35 jaar heeft geen vast contract. De bond verlangt dat 'honderdduizenden' onzekere contracten worden omgezet in een vast contract. Soms zouden werknemers met een onzeker contract de helft minder betaald krijgen dan hun collega's met een vast contract.

Volgens het Centraal Bureau voor Statistiek zijn er in Nederland bijna twee miljoen mensen met een flexibele arbeidsrelatie en bijna 1,3 miljoen zzp'ers. Ruim 60% van de beroepsbevolking heeft een vaste baan. Maar mede dankzij de krapte op de arbeidsmarkt stijgt dat percentage weer licht.

17 oktober 2018



Dit kabinet is hard op weg deze economisch mooie zomer volledig aan de hardwerkende Nederlander voorbij te laten gaan.' Dat is de eerste reactie van CNV-voorzitter Maurice Limmen op de cijfers voor 2019 die het kabinet op Prinsjesdag heeft gepresenteerd. 'Werkend Nederland schreeuwt om meer loon en fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden. Kabinet en werkgevers blijven echter roet in het eten gooien. Het kabinet treedt niet op tegen de doorgeslagen flexibilisering en werkgevers komen bij de lopende cao-onderhandelingen niet of nauwelijks over de brug met een fatsoenlijk loonbod. En als de vlieger van de geraamde loongroei niet opgaat, zijn de koopkrachtcijfers van het kabinet dus gebouwd op drijfzand. Geef werkend Nederland wat het verdient: vast werk en fatsoenlijk loon.'

Maurice Limmen: 'Door niet op te treden tegen doorgeslagen flex geeft het kabinet een vrijbrief aan werkgevers om de lonen te drukken. Waarom een vaste medewerker meer loon geven, als je ook kan kiezen voor een goedkope flexkracht? De onzekerheid op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld bij jongeren, neemt door de flex-trend alleen maar toe. Voor het CNV is dit een groot punt van zorg. Het kabinetsbeleid moet radicaal anders: maak het niet makkelijker om kwetsbare werknemers te ontslaan en treedt op tegen schijnzelfstandigheid.'

Limmen: 'Veel cao-onderhandelingen die wij vanuit het CNV voeren verlopen moeizaam. Werkgevers zijn nauwelijks bereid meer dan een inflatiecorrectie te bieden aan loongroei. En dat terwijl het CNV altijd maatwerk levert in zijn loonvraag: we vragen om stevige loonsverhogingen op de plekken waar het kan. Als werkgevers echter zo doorgaan liggen er nog veel meer vakbondsacties in het verschiet. Het kan niet zo zijn dat wanneer de bedrijfswinsten door het dak heen gieren, gewone hardwerkende werknemers niet meeprofiteren. En in de publieke sector is het na jarenlange bezuinigingen echt niet veel beter. De achterstanden die hierdoor zijn ontstaan, zijn er nog steeds. Door de tekorten en de toenemende werkdruk staan de hele sector en de kwaliteit van de publieke dienstverlening onder druk.

Limmen verder; Het is positief dat het kabinet een van de slechtste maatregelen uit het regeerakkoord heeft ingetrokken; het plan om te bezuinigen op mensen met een arbeidsbeperking. Dit is gebeurd na druk van maatschappelijke organisaties en de vakbonden.

De voorzitter van de grootste CNV-bond maakt duidelijk dat CNV Vakmensen tegelijk onverminderd nadruk zal blijven leggen op de persoonlijke ontwikkeling van werknemers. "Opleidingsopties gekoppeld aan opleidingsbudgetten maken de individuele werknemer sterker. Dat biedt de kans om dynamisch te blijven in deze tijd die om dynamische werknemers vraagt."

17 oktober 2018

4.3. Werkgeversorganisaties

Het meest omstreden plan van het kabinet, het afschaffen van dividendbelasting, kon vooral op bijval rekenen van werkgeversorganisatie VNO-NCW. Nu het kabinet de dividendbelasting toch niet afschaft houdt VNO-NCW zorgen over het vestigingsklimaat voor grotere bedrijven in Nederland.



VNO-NCW stelt verder samen te werken met de vakbonden 'aan versterking van het pensioenstelsel en het aan werk helpen van mensen die nu nog altijd langs de kant staan ondanks de sterke economie.' De werkgeversorganisatie roept het kabinet ook op om de handel met Engeland zo soepel mogelijk te laten verlopen na de Brexit-datum.

De loondoorbetaling bij ziekte blijft voor de werkgevers van MKB-Nederland 'een graat in de keel.' De MKB-ondernemers proberen daarvoor samen met minister Koolmees van SZW tot een oplossing te komen.

MKB-Nederland is blij dat werkgevers straks ook vanwege een stapeling van redenen afscheid van een medewerker kunnen nemen. Die versoepeling van het ontslagrecht helpt kleine bedrijven. Maar de ondernemersorganisatie is tegen de maatregelen die flexibel werk per definitie duurder maken.

Werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland zien helemaal niets in het voorstel van het kabinet om directeur-grotaandeelhouders (dga's) die meer dan €500.000 lenen bij hun eigen bedrijf extra te belasten. Fiscalisten vinden het twijfelachtig dat dga's opdraaien voor een gat in de begroting.

VNO-NCW en MKB-Nederland zijn tegen de belastingmaatregel en waarschuwen dat de extra heffing ten koste gaat van de investeringskracht van de ondernemingen. Daarmee komen volgens hen ook de groei en de werkgelegenheid onder druk te staan.

Positief is MKB-Nederland over de aanpassing van de werkkostenregeling. Voor MKB-ondernemers komt er daarvoor 100 miljoen euro bij.

De ondernemersorganisatie vindt verder dat het kabinet meer geld moet uittrekken voor de subsidieregeling praktijkleren in het mbo (BBL). "Elke bezuiniging daarop is voor ons onacceptabel, juist nu de krapte op de arbeidsmarkt toeneemt en het sowieso al lastig is om jonge mensen én zij-instromers binnen te krijgen."

5. Conclusies en aanbevelingen

5.1. Conclusies

Met de Nederlandse economie gaat het al een tijdje goed. Het CPB raamt dat de voor Nederland relevante wereldhandel volgend jaar blijft groeien met 4%. De economie in de eurozone groeit gestaag door met 2,1% in 2018 en 1,9% in 2019. Regionale verschillen binnen Europa blijven substantieel.

De hoogconjunctuur voor Nederland houdt vooralsnog aan. De economische groei is met 2,8% in 2018 en 2,6% in 2019 opnieuw bovengemiddeld. Zowel in 2018 als in 2019 overtreft de groei in Nederland die van het eurogebied met 0,7%-punt. Risico's voor de Nederlandse economie komen vooral uit het buitenland.

Alle bestedingen dragen bij aan de florerende economie. Door deze solide productiegroei blijft de werkgelegenheid in de lift. De werkgelegenheid groeit in 2018 en 2019 gestaag door. Het aantal werkzame personen stijgt naar verwachting met 2,0% in 2018 en 1,4% in 2019.

De werkloosheid daalt verder, tot 3,5% gemiddeld in 2019.

De loonstijging loopt op door de krappere arbeidsmarkt en hogere inflatie.

Het kabinet heeft bij de presentatie van haar regeringsbeleid op Prinsjesdag nadrukkelijk de boodschap gegeven dat vrijwel iedereen volgend jaar zal merken dat het beter gaat met de economie. De koopkracht groeit (met gemiddeld 1,5%), de werkloosheid blijft dalen en er komen miljarden beschikbaar voor onder meer defensie, onderwijs en infrastructuur.

Vakbond FNV wil dat de lonen in 2019 met 5% omhoog gaan met een minimum van € 100 bruto per maand. Het gaat om de hoogste eis in 30 jaar. Behalve hogere lonen verlangt de FNV ook meer zekerheid en meer vaste banen.

Vakbond CNV komt niet met een centrale looneis, maar eist meer vast werk, meer loon (zeker daar waar het kan) en fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden.

Werkgeversverenigingen AWWN en VNO-NCW vinden een centrale looneis achterhaald. "De lonen worden per sector bepaald, daar kun je geen centraal cijfer op plakken. Er zijn daarnaast meer variabelen belangrijk bij de bepaling van de hoogte van het loon.

5.2. Aanbevelingen

De aanhoudende economische groei, gecombineerd met een stagnerende productiviteitsgroei en de krapte op de arbeidsmarkt, maakt het voor werkgevers niet altijd even eenduidig wat te doen met de arbeidsvoorwaarden voor 2019.

De verwachte ontwikkelingen van het contractloon in de marktsector in 2019, lijkt een loonsverhoging van 3 tot 4% in 2019 als uitgangspunt redelijk, gebaseerd op normaal goed functionerende werknemers.



17 oktober 2018



Uiteraard blijft de specifieke (economische) situatie van uw bedrijf en sector dan ook zeker een factor die bepaalt of deze percentages worden toegepast of dat hier zowel in positieve of negatieve zin van wordt afgeweken.

Het binnenhouden en boeien van die werknemers waar u in de toekomst het verschil mee wenst te maken vereist wellicht ook andere arbeidsvoorwaardelijke aandacht. De nieuwe generaties werknemers kiezen vaak ook zelf graag de voorwaarden waaronder zij hun toekomst zien. Meer en andere vormen van belonen en ontwikkelingsmogelijkheden in het werk staan daarbij meestal hoog op de agenda.

Ons afsluitend advies voor 2019 is om uit te gaan van 4% verhoging voor een voldoende presterende medewerker in een enigszins (economisch) stabiele organisatie en sector. En daarbij nadrukkelijk rekening te houden met flexibiliteit, individuele situaties en behoeftes.